

监狱警察角色压力和消极情绪调节期待对工作投入的影响:前摄应对的中介作用

王国芳¹, 韩鹏², 杨晓辉^{3,4}

(1. 中国政法大学社会学院, 北京 100088; 2. 北京青年政治学院, 北京 100102; 3. 中国科学院心理研究所行为科学重点实验室, 北京 100101; 4. 中国科学院大学, 北京 100049)

【摘要】 目的:探讨影响监狱警察工作投入的个体因素消极情绪调节期待(NMRE)和前摄应对与工作投入的关系。**方法:**采用工作投入量表、监狱警察角色压力量表、消极情绪调节期待量表和前摄应对量表对331名监狱警察进行调查。**结果:**差异检验表明,男性警察的工作投入水平高于女性[(41.6±14.3)VS (40.6±12.4), $t=2.020$, $P=0.04$],年龄越大,监狱警察的工作投入水平越高($F=6.575$, $P<0.001$)。角色压力会降低监狱警察工作投入,NMRE和前摄应对能够提高工作投入,前摄应对部分中介NMRE对工作投入的作用。**结论:**性别和年龄会影响监狱警察的工作投入。角色压力、NMRE和前摄应对对工作投入有不同的影响。

【关键词】 监狱警察; 工作投入; 消极情绪调节期待; 前摄应对; 角色压力

中图分类号: R395.6 文献标识码: A 文章编号: 1005-3611(2014)06-1095-04

Effects of Role Stress and Negative Mood Regulation Expectancies on Work Engagement in Prison Police: Mediating Effect of Proactive Coping

WANG Guo-fang¹, HAN Peng², YANG Xiao-hui^{3,4}

¹China University of Political Science and Law, Beijing 100088, China; ²Beijing Youth Politics College, Beijing 100102, China; ³Key Laboratory of Behavioral Science, Institute of Psychology, CAS, Beijing 100101, China; ⁴University of Chinese Academy of Science, Beijing 100049, China

【Abstract】 Objective: To investigate the individual factors that influence job involvement of prison police and the relationship among role stress, negative mood regulation expectancies and work engagement as well as the mediating role of proactive coping. **Methods:** 331 prison police were measured with Utrecht work engagement scale, prison police role stress scale, negative mood regulation expectancies scale and proactive coping scale. **Results:** Role stress was negatively correlated with work engagement, while the NMRE and proactive coping was positively correlated with work engagement; Moreover, proactive coping partly mediated the effect of NMRE on work engagement. **Conclusion:** NMRE and proactive coping have different effects on work engagement.

【Key words】 Prison police; Work engagement; Negative mood regulation expectancies; Proactive coping; Role stress

伴随着积极心理学取向的兴起,越来越多的研究者开始关注个体的积极力量,一些研究者以工作倦怠为鉴开始以积极心理学的立场研究工作投入。工作投入是一种积极的、充实的、与工作相关的,具有活力、奉献和专注特征的心理状态^[1]。众多的研究表明,工作投入不仅能够正面预测员工的工作态度和与工作行为,还能提升员工的主观幸福感,维持良好的身体状态,这一积极心理状态还能传递到个体的生活领域和感染他人^[2]。个体特征因素和工作相关的因素均能影响工作投入,前者如个体的心理状态、人格特征以及自我效能感等;后者如工作性质、

工作资源、人际关系、领导者支持等。其中一些因素的影响比较直接,而另一些因素则要通过一定的中介变量发挥作用^[3]。

国外研究表明,不同职业群体的工作投入水平不同,经理、企业家和农民三种职业的工作投入程度较高,而蓝领工人、警察和家庭护理人员的工作投入较低^[4]。国内还未见这种比较性的研究结果,但对于警察尤其是监狱警察职业倦怠的关注由来已久。监狱工作是特殊的职业,监狱警察在相对封闭的工作环境中,长期面对特殊的工作对象,他们同时担负着管教改造犯人和组织生产的任务,处于高负荷、高对抗、高风险的应激状态,这种工作特点不仅影响监狱警察的身心健康,也会导致其职业倦怠,降低其工作投入的程度。

前摄应对是一种积极的、指向未来的应对方式,

【基金项目】 中国政法大学校级人文社科研究项目(11ZFG18001);中国政法大学心理学重点学科资助;第48批留学回国人员科研启动基金资助

通讯作者:杨晓辉, yangxiaohui@psych.ac.cn

是个体为预防潜在危险发生所做的努力,同时也是个体为了促进目标达成和个人成长而建立资源的过程^[5]。前摄应对能够有效地减轻工作倦怠^[6]。Green-glass^[7]提出前摄应对与资源及结果之间的关系模型,认为拥有更充足的内部和外部资源的个体更倾向于采取前摄应对的方式,从而会获得更多的积极结果和更少的消极结果。其中个体的内部资源主要指个体积极的个性品质如效能感、乐观等。消极情绪调节期待(Negative Mood Regulation Expectancies, NMRE)是类化期待的一种,指个体对于自己通过一定认知或者行为方式缓解消极情绪状态的期待或信念^[8]。有关不同职业群体的职业倦怠方面的研究表明,NMRE能够降低工作倦怠水平,NMRE较高的警察即使面临较高的工作压力,所体验到的苦恼程度也是较低的;而NMRE较低的警察则具有较高的压力易感性,体验到的苦恼程度会随着压力的增加而增加^[9]。在教师群体中的研究表明,NMRE可以独立于应对方式和工作压力预测教师的工作倦怠^[10]。因此,可以认为NMRE是一种个体可以利用的积极内部资源。

探索能够影响监狱警察工作投入的因素,对于提高监狱警察的工作绩效,改善其工作和生活环境,具有重要的意义。工作投入是员工的自我与其工作角色的结合,是个体在其工作角色扮演过程中,在生理、认知和情感三个层次上表达和展现自我,而个体所拥有的身体、情绪和心理资源是工作投入的必要前提^[11]。本研究重点从压力、情绪调节和应对的角度,探索影响工作投入的因素。以监狱警察群体为研究对象,探索角色压力和NMRE能否通过前摄应对对工作投入产生影响。研究假设如下:性别、年龄因素会影响监狱警察的工作投入;角色压力会降低监狱警察的工作投入;NMRE和前摄应对能够增加监狱警察的工作投入,角色压力和NMRE对工作投入的影响具有直接和间接两种途径,前摄应对是角色压力和NMRE对工作投入的作用的中介变量。

1 对象与方法

1.1 对象

对江苏、浙江和河北三省的四所监狱按照方便取样,共发放问卷350份,回收346份,其中有效问卷331份。其中男性196名,女性116名,性别缺失19名。年龄范围21岁~55岁,平均年龄 34.4 ± 7.3 岁,警龄范围1年~35年,平均警龄 11.4 ± 7.8 年。

1.2 工具

1.2.1 监狱警察角色压力问卷 参考Rizoo^[12]、林世昌^[13]、廖珍珠^[14]等编制的角色压力问卷,自编监狱警察角色压力问卷,在河南、河北、辽宁、广东、江苏和浙江六省的八所监狱中对700名监狱警察施测,获得包含16个项目的最终问卷,包含角色负荷和角色冲突两个维度,题目采用1[很不同意]~5[非常同意]5点计分,量表分数得分越高表示被试角色压力越大。量表内部一致性系数为0.79,4周后重测信度为0.89。

1.2.2 消极情绪调节期待量表 采用王国芳、杨晓辉和Mearns^[15]修订的消极情绪调节期待量表中文版,包含32个题目,项目采用1[非常不同意]~6[非常同意]6点计分,量表得分越高表明被试对于成功调节不良情绪越有信心。本研究中该量表的内部一致性系数0.88。

1.2.3 前摄应对量表 采用Greenglass开发的前摄应对量表^[16],量表共14个题目,题目采用1[很不同意]~5[非常同意]5点计分,量表得分越高表明被试越倾向于采取前摄应对方式。该量表被国内学者广泛采用^[17,18],信效度较高。本研究中内部一致性系数0.77。

1.2.4 工作投入量表 采用张轶文、甘怡群修订的中文版Utrecht工作投入量表^[19]。该量表包含活力、奉献和专注三个维度,共15个项目,项目采用0[从来没有]~6[总是]7点计分,量表得分越高表明被试工作投入程度越高。本研究中内部一致性系数0.93。

1.3 数据处理

采用SPSS19.0和AMOS 22进行数据分析。

2 结果

2.1 监狱警察的工作投入状况分析

监狱警察工作投入的平均值为 44.2 ± 15.5 。分别考察不同性别、年龄、学历、收入、婚姻状况、工作性质(机关VS基层)工作投入水平的差异。差异检验发现性别和年龄会影响监狱警察的工作投入水平,其他人口学因素差异均不显著。

对男、女狱警的工作投入进行独立样本 t 检验,结果显示,男性的工作投入水平高于女性 $[(41.6 \pm 14.3) \text{ vs } (40.6 \pm 12.4), t=2.020, P=0.04]$,对工作投入三个维度上性别差异的进一步检验发现,只有奉献维度在性别上的差异显著 $[(13.6 \pm 4.8) \text{ vs } (12.8 \pm 4.5), t=2.736, P=0.007]$,男性的奉献水平高于女性。

将年龄划分为三组:21~30岁、31~40岁、41~55

岁,对三个年龄组的监狱警察工作投入进行方差分析,结果显示(表1),工作投入总分以及活力、奉献、专注三个维度在年龄上的差异均显著。多重比较结果显示,在活力、奉献、专注三个维度以及工作投入总分上,除21-30岁和31-40岁两组之间的差异不显著,其余各组两两之间的差异均显著。

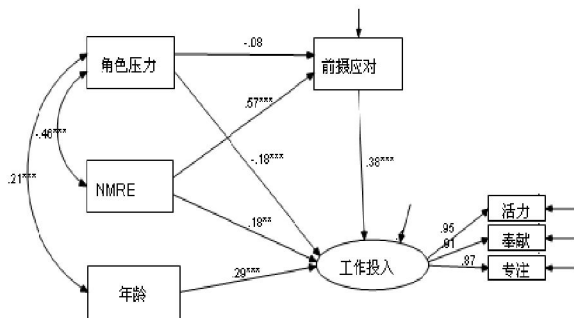
表1 不同年龄的监狱警察工作投入状况分析($\bar{x} \pm s$)

年龄(岁)	21-30	31-40	41-55	F
活力	16.7±6.0	16.2±5.1	17.6±5.0	5.407**
奉献	12.9±4.7	13.1±4.3	13.4±4.1	7.441**
专注	11.3±4.6	10.9±3.6	11.1±3.5	4.907**
工作投入	40.9±14.4	40.2±11.9	42.1±11.8	6.575***

注:* $P<0.05$,** $P<0.01$,*** $P<0.001$,下同。

表2 监狱警察工作投入、角色压力、消极情绪调节期待和前摄应对的相关分析

	工作投入	专注	活力	奉献	NMRE	前摄应对
专注	0.92**					
活力	0.96**	0.83**				
奉献	0.94**	0.80**	0.86**			
NMRE	0.48**	0.44**	0.50**	0.41**		
前摄应对	0.51**	0.42**	0.53**	0.47**	0.61**	
角色压力	-0.23**	-0.22**	-0.25**	-0.19**	-0.38**	-0.26**



附图 监狱警察角色压力、消极情绪调节期待和前摄应对对工作投入的路径分析

2.2 监狱警察工作投入、角色压力、消极情绪调节期待和前摄应对的相关分析

相关分析结果表明(表2),工作投入与NMRE($r=0.48$, $P<0.01$)和前摄应对($r=0.51$, $P<0.01$)正相关,与角色压力负相关($r=-0.23$, $P<0.01$)。这与研究假设一致,也为后续的路径分析提供了数据基础。

2.3 监狱警察角色压力、消极情绪调节期待和前摄应对对工作投入的路径分析

基于Greenglass的前摄应对的模型,建构以角色压力和NMRE为自变量、前摄应对为中介变量、工作投入为因变量的结构方程模型(附图),以检验四者的关系。由于年龄会影响工作投入的水平,同时控制年龄的作用。该模型拟合较好: $\chi^2/df=2.15$,RM-

SEA=0.059,CFI=0.991,NFI=0.987。由附图可知,角色压力、NMRE、前摄应对和年龄对工作投入的直接路径都达到显著水平,角色压力会降低工作投入的水平,年龄、NMRE和前摄应对能够增加工作投入的水平。另外,NMRE对前摄应对的路径显著,因此,前摄应对部分中介NMRE对工作投入的作用,前摄应对的部分中介效应量为0.22,中介效应占总效应的比例为55%。角色压力对前摄应对的路径不显著,根据温忠麟等^[20]提出的中介效应检验程序,进行Sobel检验,结果 $Z=-1.54$, $P=0.124$,中介效应不显著。

3 讨 论

研究结果表明学历、收入水平、婚姻状况、工作性质均不能显著影响监狱警察的工作投入水平,不同性别和年龄的工作投入水平具有显著的差异。关于性别对工作投入的影响,已有结果并未定论,有研究发现男性工作投入较高,也有研究发现并不存在性别差异^[21]。本研究结果发现,男性监狱警察较女性有较高的工作投入水平,进一步的分析表明,男性比女性的奉献水平更高,奉献是一种对工作的强烈卷入,伴随着对工作意义的肯定及高度的热情,以及自豪和受鼓舞的感觉,男性监狱警察可能对从事的职业具有较高的认同感,因此具有更高的卷入水平。以往研究发现工作投入和年龄正相关^[4],本研究与以往结果一致,总体上年龄越大的监狱警察的工作投入水平越高,且这种表现在40岁以上的警察身上更加明显。年龄较小的警察可能由于刚刚走出校园步入工作岗位,面对相对封闭的工作环境,需要不断调整心态适应新的工作环境,因此工作投入水平较低;中年期(31岁-40岁)的监狱警察可能面临较繁重的生活压力与工作压力从而工作投入水平也较低。进入中年后期,个体处于人生发展的收获阶段,并且对工作几十年的岗位具有更高的认同感和卷入程度,从而具有更高的工作投入水平。

对工作投入的路径分析进一步发现前摄应对和NMRE能够促进工作投入的水平,与已有研究发现积极的应对方式和工作投入正相关的结果一致^[19]。前摄应对强调在日常工作和生活中积累和利用资源,通过自我成长以及对于威胁的积极认知来处理可能出现的挑战。前摄应对不同于传统的反应性应对,它是针对未来的、具有目标导向的、积极的应对。即,在繁重的工作压力下,人们完全可以摆脱疲于应对的局面,成为主动出击化解危机的积极掌控者。但前提是具有资源并善用资源。资源有内部外

部之分,消极情绪调节期待作为一种积极的相对稳定的个性特质,不仅能够使个体在压力情境中以及不良的情绪状态中较快、较好地恢复,也能够促进个体更多地投入到积极的工作状态中。本研究进一步验证了NMRE对个体调节的途径有直接和间接两条路径:直接作用来源于NMRE作为反应期待具有类似于安慰剂的效应,相信自己能够调节消极情绪的信念能够直接改善消极情绪;间接作用是通过积极的应对方式从而改善不良心境,带来积极的效果。

研究发现监狱警察角色压力能够降低工作投入的水平,而NMRE和前摄应对的积极作用则能够缓冲角色压力带来的不良影响。研究结果为我们改善监狱警察身心健康以及提升工作效果的实践工作提供了理论支持。对于监狱警察这种高工作压力的职业群体来讲,适度降低工作要求,减少工作压力对于其身心健康、职业发展固然重要,提升个体自身素质,使个体建立良好的压力应对意识和情绪调节能力则更为关键。

研究结果发现男性监狱警察的工作投入水平高于女性,年龄越大的监狱警察的工作投入水平更高。角色压力会降低工作投入,NMRE和前摄应对能够促进工作投入。未来的研究可以更系统研究家庭因素、工作场所因素和个体因素对监狱警察工作投入的综合影响,从而为进一步改善监狱警察身心健康、提升工作绩效提供更为切实的指导和借鉴。

参 考 文 献

- Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3(1): 71-92
- 李锐,凌文轮. 工作投入研究的现状. *心理科学进展*, 2007, 15(2): 366-372
- 林琳,时勘,萧爱铃. 工作投入研究现状与展望. *管理评论*, 2008, 20(3): 8-15
- Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, et al. Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 2008, 22(3): 187-200
- Aspinwall LG, Taylor SE. A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 1997, 121(3): 417-436
- Schwarzer R, Taubert S. Tenacious goal pursuits and striving toward personal growth: Proactive coping. In Frydenberg E, et al. *Beyond Coping: Meeting Goals, Visions and Challenges*. London: Oxford University Press, 2002. 19-35
- Greenglass ER. Proactive coping. In Frydenberg E, et al. *Beyond coping: Meeting goals, vision, and challenges*. London: Oxford University Press, 2002. 37-62
- Catanzaro SJ, Mearns J. Measuring generalized expectancies for negative mood regulation: Initial scale development and implications. *Journal of Personality Assessment*, 1990, 54(3-4): 546-563
- Mearns J, Mauch T G. Negative mood regulation expectancies predict anger among police officers and buffer the effects of job stress. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 1998, 186(2): 120-125
- Mearns J, Cain JE. Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress and Coping*, 2003, 16(1): 71-82
- Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 1990, 33(4): 692-724
- Rizzo JR, House RJ, Lirtzman SI. Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 1970, 15(2): 150-163
- 林世昌. 我国会计人员角色压力与工作满足组织承诺的关系. 台北: 国立政治大学会计研究所, 1987
- 廖玲珠. 内部稽核人员角色压力及工作满足与内部稽核工作品质关系之研究. *Journal of Contemporary Accounting*, 2004, 5(2): 235-270
- 王国芳,杨晓辉, Mearns J. 中文版消极情绪调节期待量表的修订及信、效度检验. *中国心理卫生杂志*,
- Greenglass E, Schwarzer R, Jakubiec D, et al. The proactive coping inventory(Pci): A multidimensional research instrument. *Proceedings of the 20th International Conference of the Stress and Anxiety Research Society(STAR)*, Cracow, Poland, F, 1999, 12: 14
- 赵青. 销售人员的前摄性应对方式、个体特征与角色压力对工作投入的作用研究. 浙江大学, 2006
- 王芳,许燕,蒋奖. 特殊教育教师前摄应对、社会支持与工作投入的关系研究. *中国特殊教育*, 2012, 1: 36-41
- 张轶文,甘怡群. 中文版 Utrecht 工作投入量表(Uwes)的信效度检验. *中国临床心理学杂志*, 2005, 13(3): 268-70
- 温忠麟,张雷,侯杰泰,等. 中介效应检验程序及其应用. *心理学报*, 2004, 5: 614-620
- Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, 25 (3): 293-315

(收稿日期:2014-05-05)